



**Brefs de
prohibition
contre la
Commission
des Relations
Ouvrières**
(Lire en page 3)

Un geste historique

Me Jean-Marie Bureau, de Trois-Rivières, nommé arbitre "impartial" par le ministère provincial du Travail — M. Barrette abandonne toute pudeur

Depuis longtemps, les syndicats ouvriers se plaignent de la partialité évidente dont le ministère de M. Barrette fait preuve dans la nomination des présidents ou "arbitres impartiaux" des tribunaux d'arbitrage. A plusieurs reprises, nous avons cité des cas évidents de favoritisme comme par exemple l'élimination des présidents qui avaient rendu des décisions justes ou la "re-nomination" à l'infini de présidents qui avaient ignoré les intérêts et les droits des ouvriers.

Jusqu'ici, toutefois, il semble que les cas n'aient pas été assez flagrants pour convaincre tout le monde. Certains croyaient encore que les ouvriers se plaignaient pour rien.

Un championnat

A compter d'aujourd'hui, cependant, on se demande qui pourra encore douter de la partialité du ministère.

En effet, voici le personnage que le ministère de M. Barrette vient de désigner pour agir comme arbitre "impartial" dans le différend qui oppose les ouvriers de la Canadian Converters, fabrique de vêtement de Shawinigan, à leurs employeurs.

Pour juger "impartialement" de ce renouvellement de contrat, voici que le ministère vient de nommer d'office: Me JEAN-MARIE BUREAU, avocat patronal.

Vous saviez déjà qu'il était l'avocat de la Cie Wabasso Cotton, et qu'au service de cette compagnie, il avait déployé un esprit antisyndical comme on n'en avait jamais vu auparavant dans le Québec, se méritant ainsi dans les milieux syndiqués le titre de "champion des wabasseurs".

Mais ce n'est pas là son seul titre à la reconnaissance des patrons. En voici d'autres non moins impressionnants:

Me JEAN-MARIE BUREAU est en effet Conseiller juridique de la Régionale mauricienne de l'Association patronale des Industriels. Il est aussi membre du Conseil d'Administration de l'Association patronale des Industriels (provinciale) depuis la mort de M. Whitehead, ex-président de la Wabasso. Il est enfin président de la Commission de législation sociale de l'Association patronale des Industriels.

En somme, le ministère vient de nommer comme "arbitre impartial" un champion non seulement zélé mais encore officiel du point de vue des employeurs. Si cela ne s'appelle pas abandonner toute pudeur, nous ne savons pas ce que les mots signifient.

Nous disons qu'il s'agit là d'un geste historique parce que jusqu'ici, le ministère agissait hypocritement, couvrait ses injustices sous le voile de la pudeur. A compter de cette nomination, il semble que le ministère ait décidé de ne même pas cacher la partialité éhontée qui présidait à ses décisions.

Qu'en penseraient-ils ?

Et si par hasard quelque patron avait de la peine à comprendre notre réaction, qu'il imagine ceci: un bon matin, un employeur de Shawinigan en difficulté avec ses ouvriers reçoit, comme nomination du ministère, la nouvelle suivante:

"Comme arbitre impartial, le ministère a désigné M. Jean-Robert Ouellette, vice-président de la C.T.C.C., directeur de l'organisation pour la C.T.C.C. dans Montréal, ex-agent d'affaires du Conseil central des Syndicats nationaux de votre région."

Gérard PELLETIER

Dans les chantiers maritimes

Accord à Lauzon

Les travailleurs des chantiers maritimes de Lauzon sont tombés d'accord lundi soir dernier pour accepter les offres de la compagnie au cours des négociations post-arbitrales.

On sait que ce différend qui mettait aux prises les quelque 1,500 employés de la Geo. T. Davie & Sons et la Davie Shipbuilding & Repairing, avaient rejeté la semaine dernière les recommandations unanimes d'un tribunal d'arbitrage composé de l'hon. Juge Antoine Lamarre, président, Noël Dorion, arbitre patronal et Guy Merrill Desautels, arbitre syndical.

Au cours des négociations post-arbitrales, les travailleurs ont obtenu deux avantages supplémentaires: que la prime de nuit soit de 1/2 du salaire horaire payé normalement ou 12.5 p. 100 alors que les arbitres ne recommandaient que 10 cents l'heure de plus; les syndi-

qués ont aussi obtenu une troisième semaine de vacances pour les employés qui ont 15 années de service avec les compagnies depuis le 1er juillet 1940; le règlement proposé par les arbitres fixait cette date au 1er juillet 1945 de sorte que ce n'est qu'en 1960 qu'un travailleur aurait pu bénéficier de trois semaines de vacances.

Les conditions de l'entente

L'entente qui a été acceptée lundi soir prévoit en outre que la convention aura une durée d'une année à compter de la date de sa signature.

Concernant les salaires, la convention accorde une augmentation globale de 9 cents l'heure à compter de la date de la signature de la convention; les employés au travail à la date de la signature recevront aussi une rétroactivité de 2 cents l'heure à compter du 1er mars 1954, date d'expiration de la convention.

La convention prévoit aussi la réduction de la semaine de travail de 48 à 45 heures, ce, concurrentement avec l'augmentation de salaire.

Sécurité syndicale

La convention prévoit aussi la

retenue de la cotisation syndicale irrévocable pendant la durée de la convention. La compagnie s'engage en outre à remettre au syndicat la liste de tous les employés couverts par la convention de même que celle des départs et celle des nouveaux employés embauchés de même que celle des transferts chaque mois.

Outre la troisième semaine de vacances payée, les travailleurs obtiennent aussi une autre fête chômée et payée, soit celle de l'Immaculée-Conception; par ailleurs les employés qui, au 1er juillet 1955 auront cinq années de service accumulées depuis le 1er juillet 1948 auront droit à deux semaines de vacances.

La séniorité

La nouvelle clause de séniorité prévoit aussi qu'un employé transféré d'une classification à une autre dans les cas de mises à pied devra avoir plus d'ancienneté que l'employé qu'il remplace.

Les règles de l'ancienneté ont aussi été modifiées de façon à prévoir que si les facteurs habileté et compétence s'équivalent, c'est la longueur de service qui prévaudra dans chaque cas.

**Sentence
arbitrale
rejetée
par les
employés
de la
Canadian
Vickers**

(Lire en page 5)

Séance spéciale du Bureau Confédéral, le 7 août à Québec

Le Bureau Confédéral de la CTCC, qui se compose des officiers du Comité Exécutif et des représentants des Conseils Centraux et des Fédérations, se réunira le 7 août prochain, à Québec.

Cette nouvelle a été annoncée par M. Jean Marchand, secrétaire général de la CTCC, en précisant que l'objet de cette réunion spéciale sera de "discuter l'opportunité d'appliquer un prélèvement spécial, tel que prévu à l'article 69 de la constitution de la CTCC. Ce prélèvement, s'il est décidé par le Bureau Confédéral, servira à défrayer les dépenses occasionnées par les conflits en cours."

Il est à souligner que cette séance spéciale ne remplace aucunement la séance statutaire du 6 août et dont les intéressés sont déjà au courant pour avoir reçu une convocation à cet effet.

SAGUENAY - LAC-SAINT-JEAN

LES OUVRIERS DE KENOGAMI ET DE PORT-ALFRED APPUIENT CEUX DE GRAND'MÈRE ET DE SHAWINIGAN

Les parties se sont rencontrées en négociations directes à Port-Alfred, puis elles sont allées à la conciliation en présence de M. Léonce Cliche. Après avoir discuté sans succès pendant deux jours avec la Consolidated Paper, le syndicat a décidé d'aller à l'arbitrage.

Jeudi soir, le 21 juillet, le Syndicat de la Pulpe et du Papier de Port-Alfred a tenu une grande assemblée à laquelle assistaient plus de 200 syndiqués. M. Gérard Picard, président général de la C.T.C.C., M. Philippe Lessard, président de la Fédération, et Louis-Philippe Boily, agent d'affaires de ce syndicat, ont adressé la parole.

Les travailleurs prirent connaissance de ce qui s'était passé. Comme il n'y a eu aucun progrès par rapport aux négociations directes, il ne restait qu'une chose à faire et c'est ce que fit le président général de la C.T.C.C., M. Gérard Picard, en envoyant un télégramme au nom du syndicat et de la fédération, au Ministère du Travail pour demander la formation d'un conseil d'arbitrage pour étudier ce différend.

L'assemblée ratifia, à l'unanimité, le geste de M. Picard, l'autorisa à signer les formules d'arbitrage et elle le désigna comme son procureur devant ce conseil d'arbitrage, celui-ci pouvant s'adjoindre qui il voudrait. A cette même assemblée, le syndicat désigna Me Robert Auclair comme arbitre syndical dans ce différend.

Au cours de cette assemblée, M. Philippe Lessard, président de la Fédération, adressa la parole et il exposa aux membres le problème sérieux qui se pose à Shawinigan actuellement. A la suite de cette allocution, l'assemblée adopta une résolution par laquelle elle proteste énergiquement contre l'intervention de la Police provinciale à Grand-Mère sans qu'il y ait eu de demande de la part du conseil municipal de cette ville. De plus, elle demanda au Procureur général et Premier Ministre de retirer immédiatement la police de cette ville et elle se décala surprise de l'attitude de la Consolidated Paper Company qui a osé demander à la Sûreté provinciale d'intervenir quand rien ne la justifiait d'agir ainsi.

De plus, les travailleurs de Port-Alfred demandent au ministère du Travail d'intervenir personnellement pour aider au règlement de ce conflit.

Les syndiqués de Port-Alfred ont également demandé en assemblée générale à la Compagnie de négociier de bonne foi avec les syndicats de Shawinigan et de Grand-Mère pour régler ce conflit et ils ont réclamé le réembauchage sans représailles d'aucune sorte de tous les employés de la Consolidated Paper au moment de l'éclatement du conflit. Ils ont protesté aussi contre l'embauchage de rats (scabs en anglais) pour continuer la production.

C'est pourquoi ils ont décidé de soutenir moralement et financièrement les travailleurs du papier de Shawinigan et de Grand-Mère.

A Kénogami, le syndicat de la pulpe et du papier est à négocier également avec la cie Price Brothers. Les négociations viennent de se terminer sans succès pour la bonne raison que la compagnie maintient son attitude première et qu'elle ne fait aucune offre acceptable pour les travailleurs. Aussi, les syndiqués ont-ils décidé en assemblée générale tenue le 20 juillet dernier, soit mercredi dernier, de demander la conciliation qui commencera sous peu.

Les gens du moulin de Kénogami, après avoir entendu le rapport que leur a donné leur président, M. Philippe Lessard, ont adopté une résolution de support moral aux ouvriers de Shawinigan et de Grand-Mère. De plus, ils se sont engagés à verser \$1.00 par mois par membre pour secourir leurs camarades de travail de la Mauricie.

Les travailleurs de Kénogami ne sont pas décidés d'accepter une hausse de 5% quand la compagnie refuse de reconnaître l'ancienneté, d'accepter l'arbitrage des griefs et de permettre au syndicat de discuter des cas de promotions, de mises-à-pieds et d'accorder des réajustements aux hommes de métiers.

C'est dire que l'accord est loin d'être fait dans l'industrie de la pulpe et du papier de la région. Tant que les compagnies garderont l'attitude qu'elles ont prises dans le passé, il ne pourra y avoir d'entente.

Les syndiqués du papier ne se contenteront pas d'une maigre hausse de salaires quand toutes les questions de principe sont en suspens. Il est des clauses dans une convention collective qui valent bien plus que des augmentations de salaires et ce sont elles que les syndicats désirent obtenir à tout prix cette année.

Que sert à un ouvrier d'avoir \$2.00 l'heure s'il peut être congédié pour le moindre oubli ou suspendu par suite d'un accès de bile d'un représentant de la compagnie sans que le syndicat puisse le défendre efficacement, c'est-à-dire qu'il puisse présenter un grief et le défendre devant un conseil d'arbitrage qui peut rendre une décision obligatoire pour la compagnie.

Que vaut un beau salaire lorsque l'ancienneté n'existe pas et qu'un jeune, qui a des amis ou d'autres relations, peut supplanter un employé qui a vingt ans de service? Que sert d'avoir un beau salaire si l'on doit travailler la plupart des dimanches de l'année? Rien, absolument rien.

Or, c'est ce que veulent les syndicats. Ils signent une convention collective à deux et ils veulent pouvoir l'appliquer à deux également. Autrement, le syndicalisme devient une farce et tout juste une machine à faire hausser les salaires en ignorant les autres points qui sont aussi, sinon plus, importants.



Une partie de l'immense foule de plus de 3,000 personnes, d'après des journalistes impartiaux, massée dans la cour du collège St-Marc de Shawinigan, lors d'un grand rassemblement organisé par le Conseil Central de cette ville pour protester contre la décision de la Consolidated Paper d'importer des étrangers à son usine de la Belgo pour briser le syndicat.

L'arrêt de travail efficace à la Belgo

L'arrêt de travail des employés de la Belgo se poursuit efficacement et le moral des syndiqués est meilleur que jamais. C'est ce que nous confirmait lundi soir dernier, M. Jean-Robert Ouellet, vice-président de la CTCC qui se trouve actuellement à Shawinigan.

Alors que la compagnie prétendait que 6 machines étaient en opération en fin de semaine, nous dit-il, ce matin, seulement deux machines ont pu opérer, ce qui démontre que les travailleurs qui sont dans l'usine sont découragés et dégoûtés de l'attitude de la compagnie.

L'on sait que la compagnie a réussi à convaincre quelques travailleurs à retourner à l'usine avec la promesse de conditions améliorées: mais la compagnie n'a pas tenu sa promesse et les travailleurs qui sont retournés au travail depuis quelques jours en sortent aussi vite. C'est pour cette raison que la production à la Belgo, loin d'augmenter comme le prétend la compagnie va en diminuant.

Le moral de ceux qui sont dans l'usine va en s'effritant, nous dit M. Ouellet tandis que celui des travailleurs en dehors de l'usine va s'affermissant, ce qui est bon signe.

La manifestation publique

La grande manifestation publique de jeudi soir dernier à laquelle assistaient plus de trois mille personnes, selon les journalistes étrangers qui se trouvaient à Shawinigan, a démontré la solidarité des travailleurs de Shawinigan et la justice des revendications des travailleurs du papier.

Cette manifestation faisait suite, comme on le sait, à la présentation d'un mémoire aux autorités municipales de la ville de St-Hyacinthe.

Le Conseil Central de cette ville qui groupe plus de 5,000 travailleurs de la région, avait décidé de faire connaître aux autorités municipales leurs réactions contre la venue de travailleurs étrangers à l'instigation de la Consolidated Paper et l'aide de la Fraternité Internationale affiliée à la FAT, qui fournit des "scabs" à la Consolidated.

Voici les lignes essentielles de ce mémoire lu à l'Hôtel de Ville de Shawinigan:

Un procédé inadmissible

Nous soumettons, M. le Maire et MM. les Conseillers, que cela constitue, de la part de la Consolidated, un procédé inadmissible, et cela pour plusieurs raisons.

1°—Vous comprendrez d'abord que cette façon d'agir constitue un attentat direct au droit d'association. Si, en effet, les employeurs se vengent de la solidarité ouvrière par ce qui équivaut à un congédiement massif, le jeu des relations entre patrons et ouvriers se trouve complètement faussé. Il s'agit là d'une manœuvre de toute évidence déloyale et qui nous ramène à la loi de la jungle, c'est-à-dire à cet état de choses mainte-

nant dépassé où les compagnies toutes puissantes imposent carrément aux travailleurs les conditions dont elles avaient décidé elles-mêmes sans négociations.

Le régime des négociations autorise la grève pour les ouvriers comme elle permet le lock-out à l'employeur. Cela signifie que le patron peut renoncer à ses profits aussi longtemps qu'il le désire, et les travailleurs renoncer à leur salaire, dans un effort pour amener l'autre partie à négocier. Mais il est déloyal et immoral pour une compagnie d'introduire des travailleurs étrangers dans son usine pour détruire la force de négociation de ses employés.

2°—Nous vous signalons en deuxième lieu que l'importation de travailleurs étrangers pour briser la résistance des ouvriers de Shawinigan efface en un jour un demi-siècle de collaboration entre la compagnie Consolidated et la population ouvrière de Shawinigan.

Tout ce que la compagnie possède ici, elle l'a acquis en très grande partie par le travail des ouvriers qui, de pères en fils, se sont succédé à son emploi.

Pas plus qu'un individu, une compagnie n'a jamais le droit d'oublier ses dettes ni ses responsabilités sociales. La Consolidated doit à ses employés 50 années de travail dont le salaire versé n'a acquitté qu'une partie, sans parler des améliorations apportées aux procédés industriels et à la productivité par des générations de travailleurs. Outre l'injustice d'un geste qui dépouille des travailleurs de leurs emplois, la compagnie commet une injustice envers toute la population. Vous savez en effet que traditionnellement, les ouvriers

(Suite à la page 7)

DANS LA PULPE ET LE PAPIER



La grève se poursuit toujours chez J.-A. & M. Côté de St-Hyacinthe pendant que les piqueteurs continuent leur blocus efficace. Des pourparlers sont cependant engagés par l'intermédiaire d'un conciliateur du Ministère du Travail et se poursuivent au moment où nous allons sous presse.

Le travail du dimanche

Le développement industriel du Québec a entraîné un certain nombre de problèmes sociaux et même moraux auxquels on est loin d'avoir trouvé une solution conforme aux exigences du christianisme et de la dignité humaine. Parmi ceux-ci, l'un des plus importants est celui du travail du dimanche, en particulier dans certains secteurs industriels comme celui de la pulpe et du papier.

Dans une société en voie d'industrialisation rapide comme la nôtre, cette question a pris bien des gens par surprise. Sans doute, les gouvernements ont-ils édicté des lois dont l'objectif est d'assurer le respect du jour du Seigneur. Mais ces lois, précisément à cause de la complexité des techniques modernes, laissent la porte ouverte à de multiples abus, qui ne pourront être réprimés, à moins qu'une opinion publique éclairée ne se tienne constamment en éveil.

En fait, depuis un certain nombre d'années, on en est arrivé à une situation concrète telle que nombre d'industries travaillent le dimanche, au vu et au su de tout le monde, sans que ceci ne provoque la moindre réaction.

C'est particulièrement le cas pour une des industries de base de notre province: l'industrie de la pulpe et du papier.

Personne ne nie que certains travaux soient permis le dimanche. Le cultivateur n'hésite pas à soigner son bétail et il arrive aussi que, par suite des intempéries, il lui soit permis d'engranger des récoltes menacées de destruction ou de grave détérioration.

De même, dans l'industrie, certains travaux ne peuvent être interrompus. Personne ne s'offusquera de voir un chauffeur demeurer auprès de ses fournaies. Il arrive aussi que certaines opérations doivent se poursuivre de façon continue.

Malheureusement, on a pris prétexte de ces cas exceptionnels pour intensifier de plus en plus le travail du dimanche. On s'amuse à frauder avec la loi divine comme on le fait avec la loi civile. En voici quelques exemples tirés de l'industrie de la pulpe et du papier.

Dans cette industrie, il n'est pas censé y avoir de travail productif le dimanche. Mais comme on entend par travail productif la fabrication du produit fini, c'est-à-dire le papier, on ne se gêne nullement pour préparer des pâtes à cœur de journée et on profite même du dimanche pour en remplir les réservoirs. Le dimanche, c'est la journée toute choisie pour effectuer les réparations. On tient les hommes d'entretien à la besogne ce jour-là et on leur fait chômer une journée de plus dans la semaine. L'empilage du bois se fait le dimanche comme la semaine. Bref, la situation est devenue telle dans la plupart des usines que des centaines d'ouvriers sont à l'ouvrage le dimanche.

C'est tout comme si le cultivateur réparait le dimanche ses instruments aratoires ou encore comme s'il fauchait son foin afin d'en avoir à engranger le lundi.

Il est manifeste que ce sont là de graves abus, sur lesquels certains responsables ont fermé les yeux avec beaucoup de complaisance. Il ne faut pas s'étonner que les compagnies deviennent de plus en plus hardies et qu'elles s'efforcent sans cesse d'élargir la brèche, d'obtenir de nouvelles concessions, malgré les efforts surhumains de beaucoup d'ouvriers intéressés dont on essaie tout simplement d'étouffer la voix.

Au fond, le travail du dimanche dans l'industrie en général, et dans le secteur du papier en particulier, n'est aucunement justifié. Un seul motif véritable en est l'origine: l'appât du gain, l'esprit de lucre. Parce que les entreprises ont investi des capitaux considérables, elles veulent

Brefs de prohibition contre la C. R. O.

Un juge de la Cour supérieure vient d'ordonner l'émission de deux brefs de prohibition contre la Commission des Relations ouvrières.

Ces deux brefs émis à la demande du Syndicat des Travailleurs de la Belgo de Shawinigan et à celle du Syndicat de la Laurentide de Grand-Mère, ordonnent à la Commission des Relations ouvrières de surseoir à toute procédure à la suite de la révocation des certificats de reconnaissance syndicale des deux syndicats concernés par la Commission des Relations ouvrières dernièrement à la demande de la Consolidated Paper.

Les raisons invoquées dans la demande de brefs de prohibition précisaient que la décision de la Commission des Relations ouvrières était nulle et entachée d'illégalité parce que les syndicats intéressés n'ont eu que quatre jours pour se faire entendre devant la Commission alors que l'article 41-b de la Loi des Relations ouvrières prévoit cinq jours francs. Il est à souligner d'ailleurs que M. Gérard Picard avait demandé un délai à la CRO concernant le syndicat de la Belgo.

La demande de brefs de prohibition invoque aussi l'argument que le fait d'une grève illégale n'est pas un motif valable pour décertifier un syndicat.

Les deux brefs de prohibition seront plaidés au mérite d'ici quelques jours et il est possible que la constitutionnalité de certaines lois ouvrières soient mises en doute au cours des procédures.

A tout événement, les unions internationales qui misaient sur les difficultés syndicales à Shawinigan et Grand-Mère, pour se faire reconnaître par la Commission des Relations ouvrières comme agents négociateurs à la Laurentide et à la Belgo sont frustrés dans leurs espoirs.

Chicoutimi

Le Syndicat des Employés de Magasins de Chicoutimi entreprendra très bientôt des négociations avec quelque 14 magasins de Chicoutimi dans lesquels il détient des certificats de reconnaissance syndicale.

Ces jours derniers, ce syndicat a dénoncé les conventions actuellement en vigueur et a envoyé aux divers marchands les amendements qu'il désire apporter à la convention collective.

Egalement à Jonquières, à Kénogami et à Alma, les divers syndicats qui groupent les employés dans le commerce, ont dénoncé les conventions en vigueur et ils feront parvenir très bientôt les amendements qu'ils désirent apporter à ces diverses conventions.

Le Syndicat du commerce de Gros de Chicoutimi n'a pas de vacances durant cette belle période de l'année. En effet, mercredi dernier, les employés de Brassard & Frères se réunissaient pour mettre une dernière main aux amendements qu'ils désirent apporter à leur convention. La première séance de négociation eut lieu jeudi soir et l'employeur rejeta en bloc toutes les demandes pécuniaires du syndicat. Cependant, les parties se rencontreront de nouveau lundi prochain et nous espérons

que ceux-ci rapportent dimanche comme semaine, et elles agissent en conséquence.

Le travail du dimanche, au point où il se pratique présentement dans la province, constitue un appel constant à la violation des droits de Dieu et ses conséquences spirituelles et sociales ne peuvent que conduire à une déchristianisation progressive de notre société.

André ROY.

("L'Eclair du Sacré-Coeur")

une discussion plus efficace lors de cette deuxième séance.

Cette attitude de la compagnie n'a pas surpris le syndicat, car, même si elle n'est pas normale, on la rencontre presque partout. Mais la maison Brassard & Frères, en plus de refuser catégoriquement ajouta une menace de "lock out" ou contre-grève. On dirait d'un syndicat qu'il est révolutionnaire si lors de la première séance de négociation il disait: "C'est telle et telles conditions où la grève dans quinze jours". Que dira-t-on d'un employeur qui prend une telle attitude?

SHERBROOKE

Au cours de sa dernière assemblée, le Syndicat de l'Imprimerie de Sherbrooke Inc., qui groupe les imprimeurs et les journalistes de la Tribune Ltée de Sherbrooke et du Messenger St-Michel, a choisi l'Exécutif suivant pour diriger ses destinées: Lucien Dupuis, président; Jean-Paul Lefebvre, vice-président; Marcel Dupré, secrétaire-archiviste; Gérard Breton, secrétaire-trésorier; Jacques Délorne, secrétaire-financier.

Les membres de l'Association des Employés de Magasins de Gros des Cantons de l'Est, lors de leurs élections annuelles ont élu comme officiers pour la prochaine année, les membres suivants: Rosaire Paré, président; Emile Levasseur, vice-président; Wilfrid Carrier, secrétaire; Luc Lagueux, trésorier et Antonio

Desrochers, sentinelle, MM. Albert Ruel et André de l'Etoile, tous deux de la section Coopérative Agricole de Sherbrooke, ont été élus délégués au Conseil Central de Sherbrooke.

Les élections étaient sous la présidence de M. Evangéliste Moreau, agent d'affaires du Conseil Central de Sherbrooke.

Bureau: MA. 2121
Domicile: TU. 2839

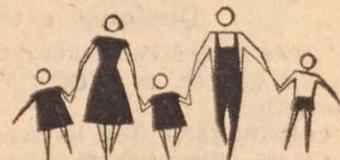
Fernand Pion

Courtier d'assurances

Représentant la Société
d'Assurance des Caisses
Populaires et autres

507 Place d'Armes, Suite 600
MONTREAL

**PROTEGEZ-VOUS
CONTRE
LES FRAIS
MEDICAUX
CHIRURGICAUX
ET HOSPITALIERS**



**LA C.T.C.C. RECOMMANDE
A TOUS SES SYNDIQUES**

**LES SERVICES DE SANTÉ
DU QUEBEC**

Les hypocrites ne sont pas ceux que le journal Montréal-Matin a visés

Quand la CTCC rencontre des difficultés syndicales, le journal duplessiste Montréal-Matin ne manque jamais l'occasion de déblatérer contre les chefs de notre mouvement syndical, de les accuser de faire de la sédition, de fomenter à leur profit des troubles sociaux.

Quelle que soit l'attitude des compagnies, quelle que soit la décision que rendra la Commission des Relations Ouvrières et quelles que soient les opinions qu'émettront MM. Duplessis et Barrette, c'est toujours la CTCC qui fait l'objet de l'ire des rédacteurs de Montréal-Matin.

* * *

Il faut ajouter que les rédacteurs de Montréal-Matin et ceux qui les inspirent n'ont pas toujours la main heureuse et ne se rendent pas toujours compte des bêtises qu'ils écrivent ou font écrire.

Nous en avons une preuve flagrante dans une édition de Montréal-Matin de la semaine dernière alors que l'éditorialiste anonyme (j'écris anonyme, parce que dans l'Union Nationale, tout est anonyme, si l'on excepte M. Duplessis qui ne craint pas, lui, de se mettre en évidence), accuse les dirigeants de la CTCC d'être des chefs "hypocrites" à cause de leur attitude actuelle dans le conflit qui existe dans les papeteries appartenant à la Consolidated Paper (Grand'Mère, Shawinigan et Port-Alfred).

D'après l'éditorialiste de Montréal-Matin, la CTCC ne se sert de l'argument du repos dominical pour les travailleurs que dans le but de fomenter des troubles sociaux.

D'après l'article, la CTCC aurait déclenché ce différend à propos du travail le dimanche non pas parce qu'elle désire que le dimanche soit respecté, mais bien pour soulever les passions populaires, faire du tort aux compagnies de papier et, on ne le dit pas, mais il y en a qui le pensent, peut-être aussi à de bons souscripteurs à la caisse électorale.

* * *

Les hypocrites ne sont pas ceux qu'on pense et les crachats que Montréal-Matin destinait aux dirigeants de la CTCC retombent ni plus ni moins que sur le nez de M. Duplessis, ce qui n'est pas peu dire.

Lorsque la CTCC demande comme condition de retour au travail et de signature de convention avec la Consolidated Paper que l'on supprime le travail de production et même de réparations le dimanche dans les moulins à papier, ce n'est pas par opportunisme mais bien parce qu'elle est fidèle à une politique vieille de plus de 25 ans.

Elle a cru et elle croyait dans le passé qu'il suffisait de demander au gouvernement de faire respecter intégralement le dimanche pour que ce gouvernement qui se vante d'administrer la province la plus catholique du monde, agisse et fasse respecter la loi ou adopte des mesures efficaces pour que le dimanche soit respecté par les compagnies de papier.

Quelques exemples

Dès 1923, à l'occasion de son troisième congrès à Québec, la CTCC adoptait la résolution suivante:

CONSIDERANT QUE les grandes compagnies du Canada, principalement celles de l'industrie de la pulpe et du papier continuent à abuser du travail du dimanche en maintenant leurs ateliers en activité, une partie de la journée du dimanche;

IL EST RESOLU que ce Congrès endosse les activités de la Ligue du Dimanche et demande au gouvernement provincial de faire la nomination d'inspecteurs provinciaux munis de pouvoirs discrétionnaires, comme en possèdent ceux de la Commission des Liqueurs et chargés de préparer

les causes et de poursuivre les délinquants.

En 1924, la situation était toujours la même et le congrès de la CTCC adoptait une résolution dans le même sens et demandait au gouvernement de faire cesser les abus "et le scandale d'une loi transgressée impunément".

Les congrès de 1926, de 1927 et de 1929 renferment des demandes similaires mais la CTCC se rendant compte qu'il est inutile de demander la surveillance stricte de la loi du dimanche par des inspecteurs du gouvernement, change son fusil d'épaule et demande à la nouvelle Législature, en 1936 (C'était le premier mandat de de l'Union Nationale) "La fermeture des moulins de pulpe et de papier le samedi midi afin de permettre de faire les réparations urgentes avant minuit pour le respect du dimanche".

Pas de changement

Le gouvernement de M. Duplessis n'a pas fait mieux que ses prédécesseurs. A preuve cette nouvelle demande du congrès de la CTCC en 1937, concernant le travail le dimanche: demandait au gouvernement de modifier l'article 3 de la Loi du dimanche en y ajoutant, à la suite des mots "aucune oeuvre industrielle", les mots suivants: "y compris l'entretien et la réparation". En 1929, la CTCC revenait à la charge:

Que de nouvelles instances soient faites auprès du gouvernement afin que le dimanche soit mieux respecté dans l'industrie de la pulpe et du papier. Le travail dominical devrait se limiter aux cas d'urgence et de nécessité".

Le même congrès adoptait en outre une autre résolution présentée par la Fédération de la Pulpe et du Papier:

"Que la FPP continue à réclamer par tous les moyens à sa portée l'observance du repos dominical et qu'à cette fin le Procureur général soit prié d'intervenir partout où l'on fera des réparations le dimanche."

Les gouvernements ont changé mais la situation est restée la même sous le règne du parti libéral de 1939 à 1944, malgré les demandes répétées de la CTCC.

En 1944, lorsque M. Duplessis a repris le pouvoir, une autre résolution était adoptée par le congrès de la CTCC à la demande de la Fédération de la Pulpe et du papier:

"Que demande soit faite à la CTCC d'insister auprès du Gouvernement de la province de Québec pour faire cesser tout travail le dimanche dans les moulins à papier de la province de Québec."

Après des démarches infructueuses, le congrès de 1945 à Sherbrooke revenait avec une demande plus précise:

"Que pression soit faite auprès de notre gouvernement provincial et auprès du gouvernement fédéral d'obtenir une législation qui aurait pour but de faire cesser le travail de production assez tôt le samedi midi afin que tout travail de réparation soit terminé à minuit le samedi soir."

En 1946, les mêmes demandes reviennent devant le congrès de la CTCC à Québec, une résolution du Syndicat de la Pulpe de Clermont demandant "une loi défendant non seulement la production mais aussi les réparations faites le dimanche."

Une autre résolution du Syndicat de la Pulpe de Donnacona et adoptée par le congrès de 1946 se lisait comme suit:

"Que des démarches soient faites auprès des gouvernements provincial et fédéral pour qu'à la prochaine session une loi soit votée pour obliger les industries du papier de fermer assez tôt le samedi pour faire les réparations avant minuit,

afin de permettre aux ouvriers de la réparation d'avoir leur dimanche libre."

Par le moyen des négociations

Le gouvernement faisant toujours la sourde oreille, malgré d'autres demandes répétées aux congrès de 1948, de 1949, la CTCC se dit d'avis en 1950 qu'il valait mieux renoncer à l'intervention gouvernementale pour faire respecter la loi du dimanche et de faire porter ses négociations dans la voie du règlement de ce problème en discutant avec les compagnies autour de la table des négociations.

A ce sujet, il fallait mettre les ouvriers d'accord et c'est pourquoi l'on fit appel aux unions internationales afin de faire cause commune pour faire cesser le travail du dimanche comme en fait foi la résolution suivante:

"Que la CTCC tente d'établir un cartel avec les unions du papier de la FAT, la Fraternité (Brotherhood of Paper Makers) et la FPP aux fins de régler d'une façon définitive la question du travail du dimanche dans l'industrie de la pulpe et du papier."

Aucun résultat

Il n'y eut pas moyen d'obtenir la coopération des unions internationales à ce sujet et cette année encore, en 1955, elles ont signé une convention qui tolère la situation existante et qui comprendrait une entente par laquelle les internationales reconnaîtraient que l'industrie de la pulpe et du papier est une industrie à production continue, ce qui veut dire que les compagnies peuvent se servir de cette concession pour contourner complètement la loi du dimanche et produire 24 heures par jour le dimanche.

Refus de la C.T.C.C.

C'est pourquoi la CTCC refuse à Grand'Mère et à Shawinigan d'accepter les conditions de travail et de salaires qu'ont acceptées les unions internationales aux Trois-Rivières et au Cap-de-la-Madeleine.

Comme on s'en rend compte, la CTCC et la FPP n'ont pas changé de politique au sujet du repos dominical: notre fédération et notre centrale ont toujours voulu éliminer le travail de production et de réparations le dimanche dans les moulins à papier.

Mais le gouvernement de la province de Québec, particulièrement M. Duplessis qui, il y a quelques mois, déclarait que l'on ne tolérerait pas de travail le dimanche dans les papeteries, ne fait pas son devoir. On effectue du travail de réparations, de construction et même de production dans les moulins à papier de la province de Québec. Les travailleurs sont capables de le prouver.

Les hypocrites ne sont pas ceux qu'on pense: ce sont ceux qui font de belles déclarations publiques, du verbiage au sujet du respect du dimanche mais qui prennent partie contre les syndicats de travailleurs qui veulent mettre fin au travail du dimanche; ce sont ceux qui parlent du respect des lois mais qui se servent de la police provinciale contre ceux qui veulent respecter la plus grande loi qui existe: celle de la sanctification du dimanche; ce sont ceux qui fournissent aux compagnies de papier les moyens efficaces d'obliger leurs employés par la crainte, l'intimidation ou le chantage, à entrer dans leurs moulins le dimanche, sous la protection d'employés de la province, de policiers chargés de veiller au bon ordre.

Fernand BOURRET

LA SEMAINE

Sentence arbitrale rejetée par les ouvriers de Vickers

La diminution des heures de travail avec la pleine compensation est refusée par la majorité du tribunal — La troisième semaine de vacances est rejetée par le président et l'arbitre patronal — Un gain appréciable: une nouvelle formule de la clause d'ancienneté — Les négociations post-arbitrales ont commencé vendredi après-midi — Le syndicat demande la réduction de la semaine de travail de 45 à 42½ heures avec pleine compensation en plus d'une augmentation de 8 cents l'heure.

Par un vote unanime, jeudi soir dernier, les ouvriers membres de l'Union nationale des Employés de la Canadian Vickers de Montréal, ont rejeté les recommandations d'un tribunal d'arbitrage et ils ont demandé à leurs négociateurs de rencontrer les représentants de la compagnie pour des négociations post-arbitrales.

Le fait que la nomination du président du tribunal d'arbitrage remonte au 11 août 1954 et que les procédures d'arbitrage sont terminées depuis la fin de décembre 1954, suffit à montrer que les syndiqués ont été plus que patients d'attendre de tels délais et qu'ils espèrent bien avoir au moins une sentence satisfaisante.

Mais la plupart des demandes syndicales ont été rejetées par le président du tribunal le juge René Lippe et les arbitres patronaux, Me John Bumbray et Me Jean-Paul Cardinal. Car il faut dire qu'au cours de l'arbitrage, Me Bumbray a quitté les procédures pour s'en aller en Europe, de sorte que de nouveaux délais ont été nécessaires à la compagnie pour se choisir un nouvel arbitre.

La sécurité syndicale

Le différend portait sur 17 clauses de la convention collective: sur quelques-unes de ces clauses, le rapport des arbitres, y compris celui de l'arbitre syndical Me Merrill Desaulniers, est unanime; sur d'autres clauses, le président et l'arbitre patronal sont d'accord, tandis que sur d'autres clauses, le désaccord est complet entre les trois arbitres.

L'arbitre patronal et le président du tribunal rejettent les demandes syndicales pour l'atelier syndical imparfait et la formule Rand sous le prétexte que ces clauses sont illégales en vertu des lois ouvrières.

Sur cette clause, l'arbitre syndical est dissident en disant qu'il n'est pas plus illégal pour

un employeur d'obliger un de ses employés à faire partie de l'union que de faire partie d'un plan d'hospitalisation, comme c'est le cas à la Vickers.

Toutefois les arbitres recommandent à la compagnie de fournir au syndicat la liste de tous les employés couverts par la convention de même que la liste des nouveaux employés qui seront embauchés de même que la liste des départs et des transferts.

Au cours de son assemblée de jeudi, le syndicat a accepté cette recommandation.

Les heures de travail

Le président du tribunal et l'arbitre patronal ont rejeté la demande syndicale de la réduction de la semaine de travail de 45 heures à 42½ heures avec pleine compensation.

La raison, paraît-il, c'est que les employés du département de l'Engineering qui sont couverts par les contrats de l'Internationale ont une semaine de 45 heures.

A ce compte-là, la compagnie jouera toujours un double-jeu: en négociant avec le syndicat, elle dira: L'Internationale travaille 45 heures, je ne puis vous faire travailler moins; plus tard, elle dira à l'Internationale: Le syndicat travaille 45 heures, je ne puis réduire vos heures de travail.

Dans son rapport minoritaire, l'arbitre syndical se prononce en faveur de la diminution des heures de travail, spécialement dans les chantiers maritimes de façon à réduire le chômage; il est aussi à noter que les chantiers maritimes de Sorel viennent de signer une convention qui comporte la diminution de la semaine de travail de 48 à 42½ heures avec la pleine compensation.

Le travail supplémentaire

A l'unanimité, les arbitres demandent à la compagnie de rémunérer au taux de temps double tout travail fait au delà de 14 heures par jour à l'exclusion des voyages d'essai et des avaries. Le syndicat a accepté cette recommandation.

Quant à la clause relative aux voyages d'essai, le syndicat s'en tient à la recommandation du rapport minoritaire qui suggère une compensation au taux du temps et demi pour toutes heures passées sur les bateaux les samedis et dimanches.



Cidessus un groupe d'employés de la Canadian Vickers écoutant avec attention le rapport du tribunal d'arbitrage nommé depuis le 11 août 1954.

Les vacances

Les syndiqués demandaient une troisième semaine de vacances pour les employés de 15 ans et plus de service. Le rapport minoritaire précise que cette troisième semaine de vacances est déjà en vigueur à Sorel et qu'elle fait l'objet d'une recommandation unanime à Lauzon. Les syndiqués s'en tiennent à leur demande originale.

Par ailleurs, c'est la recommandation unanime du tribunal que la compagnie verse une compensation de 5 cents de plus l'heure aux ouvriers occupés à du travail malpropre. Le syndicat a accepté cette recommandation.

La séniorité

C'est cette clause qui a fait l'objet de la plus grande victoire des employés de la Vickers dans cet arbitrage: tout d'abord le tribunal à l'unanimité recommande que dans les cas de mises à pied, l'ancienneté soit respectée. Dans les cas de transferts à la suite de mises à pied, le tribunal recommande aussi à l'unanimité que l'ancienneté soit respectée à condition que les départements soient groupés par métiers similaires.

Enfin, c'est la recommandation minoritaire que dans les cas de promotions la règle suivante s'applique: à compétence égale, ancienneté prévaut.

Le syndicat a accepté ces recommandations en demandant d'ajouter toutefois que l'on accorde l'ancienneté préférentielle aux officiers et délégués de département.

Fêtes payées

Le tribunal à sa majorité recommande que l'on accorde deux fêtes payées de plus; l'arbitre

patronal s'est montré dissident sur ce point, même si d'autres conventions de la Canadian Vickers ont accordé ces deux fêtes aux membres de l'Union Internationale. Les syndiqués ont accepté le rapport minoritaire.

Les salaires

Avec la pleine compensation, les syndiqués demandaient une augmentation de 20 cents l'heure environ. Il y a trois sentences au sujet des salaires: le président recommande une augmentation de 5 cents l'heure avec une rétroactivité de 4 cents aux employés qui ont été à l'emploi de la compagnie durant les 4½ mois qui précèdent la signature de la convention et de cinq cents aux employés à l'emploi de la compagnie pour les 4½ mois antérieurs à cette période.

L'arbitre patronal recommande une augmentation de 3 cents l'heure rétroactive au 1er février 1955.

De son côté, l'arbitre syndical, Me Desaulniers, a recommandé la réduction de la semaine de travail avec la pleine compensation en plus de recommander une augmentation de 8 cents l'heure, ce, dans le but de donner au département de la "Marine Division" la même augmentation que la compagnie a déjà donnée aux employés de l'Engineering Division.

L'assemblée des syndiqués a décidé de s'en tenir à cette recommandation et d'exiger une augmentation de 8 cents de façon à maintenir le différentiel de 5 cents l'heure qui existe entre les chantiers de Vickers et de Sorel et de Lauzon.

L'on sait que le contrat de Sorel signé dernièrement avec une augmentation de 3 cents en plus de la réduction de la semaine de

travail avec pleine compensation a fait disparaître ce différentiel.

L'arbitre syndical qui a décidé dans tous ces arbitrages croit devoir prendre en considération non seulement les demandes des ouvriers mais aussi la position de chacune des compagnies pour les protéger les unes contre les autres dans les cas de concurrence.

Or, dans le cas de l'arbitrage de Sorel, sous la présidence du juge Marchand, le rapport unanime constate "qu'à la Vickers, les conditions de travail avantagent nettement la compagnie tant à cause de la mobilité des salaires que la diversité de sa production et sa proximité des grands centres d'approvisionnement. Ces conditions se répercutent sur le plan de la concurrence et le tribunal notait alors que la Vickers venait d'obtenir en marge de la canalisation du St-Laurent un contrat de \$1,800,000, précisément parce que la compagnie avait été en mesure de faire une plus basse soumission.

L'augmentation de 8 cents l'heure ainsi que la diminution de la semaine de travail avec la pleine compensation que propose l'arbitre syndical à la Vickers aura le don de faire disparaître ces inégalités.

TRAVAIL ET FOYER

DEUX OPINIONS !

Les travailleuses ont-elles des problèmes différents de ceux des ouvriers syndiqués

Voici deux opinions bien différentes, voire opposées sur un problème que nous avons déjà abordé souvent dans cette page, et qui dans les années à venir, fera couler beaucoup de paroles et d'encre.

Ces deux attitudes reflètent, assez exactement la pensée d'officiers de syndicats et de syndiqués.

Il est de toute évidence que le dernier mot reviendra aux travailleuses syndiquées qui auront à choisir et à se battre ou non pour revendiquer leurs droits et les faire valoir.

«Les femmes et les hommes ne sont pas différents dans le syndicalisme et ne doivent pas l'être. Pourquoi? Parce que le syndicalisme est une association qui existe à côté de plusieurs autres ligues de toutes sortes, mouvements divers. Le syndicalisme recherche d'abord l'amélioration des conditions de travail, les augmentations de salaires, la protection et le maintien de l'emploi. Il ne faut donc pas s'imaginer qu'un syndicat peut et a le temps de s'occuper de n'importe quel problème. Déjà les négociations, conventions collectives, règlements de griefs prennent tout le temps des officiers et des agents d'affaires.

Le syndicat ne se demande pas si ce sont des femmes ou des hommes mais si ce sont des travailleurs. D'ailleurs dans les usines il ne peut y avoir de régime spécial pour

les femmes. C'est la même convention qui s'applique.

Les travailleurs sont en lutte contre un employeur qui est le même. Si les travailleuses se dissocient des travailleurs, le syndicat en sera d'autant affaibli.

En réduisant les heures de travail et en augmentant les salaires des travailleuses comme cela se fait pour les hommes, celles-ci pourront organiser leurs loisirs comme elles l'entendent en faisant partie d'associations féminines si le cœur leur en dit. Elles pourront faire de même avec leur argent.

D'ailleurs, les femmes qui sont actionnaires des compagnies ont-elles un régime particulier avec des dividendes spéciaux... ?

Les travailleuses qui sont de l'autre côté doivent considérer que l'entreprise capitaliste est d'abord une entreprise économique dont elles

doivent retirer des avantages d'ordre économique. Par la suite le syndicat qu'on le veuille ou non est obligé nécessairement de limiter ses objectifs dans le secteur économique.»

* * *

Et, voici le deuxième son de cloche: "C'est vrai qu'un syndicat n'a pas le droit de s'affaiblir et qu'il doit prendre tous les moyens pour réunir tous les travailleurs des deux sexes, et constituer une force. Ce serait ridicule et faux de penser autrement.

Il ne peut être question non plus de fonder des syndicats exclusivement féminins ou masculins. Le fond du problème est de savoir s'il existe des problèmes strictement féminins, absolument différents des problèmes masculins et qui doivent trouver une solution sur un plan de négociations, d'organisation et d'éducation.

De tels problèmes existent. Ainsi il y a un nombre considérable de femmes mariées qui travaillent, c'est une nécessité pour elles que l'on peut apprécier différemment mais qui n'en constitue pas moins un fait. Le syndicalisme doit tenir compte de ce facteur.

De même pourquoi remarquons-nous que les salaires des femmes sont inférieurs à ceux des hommes. Il est vrai que très souvent les travaux effectués par les femmes requièrent moins d'habileté et de formation professionnelle. Mais un grand nombre accomplissent des tâches spécialisées qui requièrent un long apprentissage.

Il n'est pas vrai que les travailleuses sont moins combattives quand il s'agit de présenter des griefs et

(Suite à la page 7)

Quels jouets donner aux enfants

Le Bulletin de l'Association canadienne des Consommateurs contenait dans son dernier numéro des nouvelles très intéressantes susceptibles d'intéresser les lectrices du Travail. Nous en donnons ici un compte rendu.

Tous veulent donner aux enfants des jouets réussis, c'est-à-dire des jouets que les enfants aiment et conservent, non des jouets dont ils se débarrassent à peine touchés et qui cassent au bout de quelques heures.

Le Comité d'essai des jouets a travaillé tout l'hiver sur des jouets classiques, par exemple la vaisselle de poupée, et des nouveautés, par exemple, le tablier parlant Ontex. Le comité vient de publier ses premiers rapports. CES RAPPORTS ONT POUR BUT D'AIDER LES PARENTS, TOUS LES ACHETEURS DE JOUETS A DONNER PLUS DE PLAISIR AUX ENFANTS ET AINSI A DEPENSER SAGEMENT.

Nos lecteurs seront heureux d'apprendre que le comité comprend 20 membres, parents ou autres personnes qui s'occupent d'enfants et ont étudié les jeux de l'enfance. Le comité comprend aussi des acheteurs, des marchands de jouets au détail. Sur demande, les fabricants fournissent au comité six échantillons de chaque jouet à l'essai. Après un examen et une expertise des jouets au point de vue de leur adaptation aux divers jeux des enfants des différents âges, le comité distribue les jouets pour essai, à de petites et grandes familles riches ou moins fortunées, aux écoles maternelles, aux hôpitaux, aux centres de loisirs où les enfants jouent en groupe. Au bout de trois semaines ou moins, un membre du comité visite la famille ou le centre choisi pour l'essai, interroge la personne chargée des enfants, et rend compte de sa visite au comité. Après avoir tiré ses conclusions de tous les rapports particuliers, le comité dresse un rapport détaillé sur tous les jouets. Le rapport, qui comporte parfois des critiques ou des conseils d'amélioration, est envoyé au fabricant. Enfin, le comité prépare un rapport destiné aux consommateurs.

Le comité bénéficie de tout l'intérêt et de la coopération des fabricants. De son côté, la clientèle doit veiller aux besoins des enfants, se renseigner, se procurer des jouets qui soient bien faits et qui conviennent à l'âge et à la curiosité de ses enfants. Ne vous laissez pas séduire par des jouets compliqués, peu solides, conçus seulement pour attirer des adultes.

Dans ses bulletins ultérieurs, l'ACC espère publier au complet les rapports du comité. Dès maintenant, sur demande écrite au Bureau national de l'ACC, les membres peuvent obtenir des rapports sur les articles suivants:

JOUETS ORDINAIRES

1.—Vaisselle de poupée, plastique ou métaux

Résumé du rapport: jouets très acceptés des enfants de 2 à 10 ans. Les ensembles de métal sont meilleur marché et plus durables mais simulent moins bien la réalité; les pots, théières, cafetières de certains jeux sont moins réussis. Les tasses des vaisselles les plus répandues sont trop petites, mais on en trouve de plus grandes recommandables pour les enfants de moins de 5 ans. On trouve plusieurs modèles de services de plastique mais plus ou moins solides. Les plus solides semblent ceux de Reliable Toy Co. Ltd. Toutes les maisons fabriquent maintenant des vaisselles de polythène mou. Elles résistent bien aux saccades du jeu, ne coûtent pas plus cher que les morceaux faits de matières dures.

2.—Jouets de bébé

Résumé du rapport: que la clientèle se garde des morceaux de plastique cassant, de grelots mal attachés ou attachés de fils tranchants. Méfiez-vous aussi d'une nouveauté dangereuse, c'est un hochet à sucer si gros et si lourd qu'il se détend brusquement et peut blesser l'enfant. Il y a aussi des jouets destinés à s'attacher à l'enfant qui coûtent cher et ne s'attachent pas; de solides colliers qui ne s'ajustent pas à toutes les voitures d'enfants. On conseille aussi à la clientèle d'éviter les couleurs pastel qui ressemblent aux teints de bébés mais ne les intéressent pas davantage. On leur recommande au contraire les barres et anneaux de vive couleur; les indestructibles hochets de plastique; enfin, les jouets de matière souple qui font quelque bruit, que l'enfant peut mordre et froisser à sa guise sans se blesser.

NOUVEAUTES

1.—Jouets Arnold Arnold

The Builder (Le constructeur). C'est un jeu de bâtiment en composition. Les couleurs sont bonnes, mais la matière n'est pas assez solide pour résister aux tout petits. D'autre part, il n'y a pas assez de morceaux pour les enfants plus âgés. Le prix, d'abord élevé, vient d'être réduit.

Animal Solitaire (Le solitaire aux animaux). "C'est un nouveau jeu de cartes plein de fantaisie", peut-être complexe pour les enfants de moins de 5 ans mais exerçant beaucoup d'effet sur les perceptions, et habituant les enfants à réagir à la couleur et au toucher. Le prix a été réduit.

Garage et caserne de pompiers. Il s'agit de deux puzzles de remplacement. Chacun consiste à achever un édifice à trois dimensions. A la suite de nos observations, le dessin est modifié pour solidifier et simplifier les deux jeux. Le prix a baissé.

2.—Jeux de poupée Ontex

Convient très bien aux filles de 8 à 12 ans. Le comité a recueilli des critiques sur la quantité et la qualité des matériaux, mais tous s'accordent à dire que le jeu stimule l'ingéniosité. La maman peut facilement y ajouter des retailles qui feront durer le jeu.

3. Tablier parlant Ontex.

4. Viceroy Buildmaster.

5. Coffre d'outils de menuiserie Allen.

ACHETEZ CHAQUE MOIS VOTRE COURS DE SOCIOLOGIE PAR CORRESPONDANCE

Le C.S.C. (Le Cours de Sociologie par Correspondance) vous offre l'occasion d'acquérir des notions précises sur les questions sociales actuelles et vous donne la chance de gagner \$2,020.00 en prix tous les mois. 127 prix dont un de \$1000.00.

Prix du cours \$0.50

POUR INFORMATION

HENRI PETIT
Secrétariat des S.C.

155, boul. Charest-Est, Québec
Tél. 4-4631

1231 Démontray est,
Montréal
Tél. FA. 3694

SHIPYARD NEWS & VIEWS

Items of interest to workers at Canadian Vickers Limited

A foreman in the machine shop, which is covered by the International Union says the company is deliberately keeping the employees divided. He added that this situation is affecting production.

A welder with long service at Vickers says the more the company toys with the C.C.C.L. the more determined the workers will become to obtain justice.

From a joiner comes this comment: "With a company like Vickers 20-months of negotiations is a long stretch, but it has shown that the members are solidly united and ready to stand up for their rights."

An engine shop fitter, who is a member of the International Union has this to say: "We in the International Union have come to the end of our rope and the company is in for a surprise if they imagine the C.C.C.L. and the International Union are divided."

An electrician put it this way: "To fight a company like Vickers that fails to respect a tradesman and harbours deadheads who can play football and hockey, we still have plenty of determination left to fight for a long time to come."

With over 15 years service a welder says: "I'm not surprised this took such a long time". I've seen several unions come and go in Vickers, but never have I seen a union fight for its members as the C.C.C.L." and then he concluded "That's why the company is resorting to a "run-around" policy".

And a senior craneman expressed his views in the following manner: "Canadian Vickers should hang their head in shame. A company who has prospered through the labor of its faithful employees, it beats me why they squeal over a small wage increase, considering that we are still underpaid in comparison to other shipyards in the Province of Quebec".

L'arrêt de ...

(Suite de la page 2)

de la Belgo ont toujours apporté et apportent encore aujourd'hui leur pleine contribution à la vie municipale. Il saute aux yeux par exemple que des citoyens qui contribuent depuis quarante ans et plus au bien-être de Shawinigan ont ici des droits que ne possèdent pas les importés de la Consolidated.

3°—Sans compter qu'un groupe de travailleurs introduit dans Shawinigan pour occuper les emplois de citoyens de vieille date constituent une menace à la paix industrielle dans notre ville. Une telle manoeuvre, en plus de créer du chômage et d'ajouter ainsi aux charges municipales, risquerait de provoquer des désordres graves.

Si nous avons réussi jusqu'ici à éviter les incidents qui ont caractérisé ailleurs certains conflits ouvriers, c'est que précisément les compagnies n'avaient pas organisé le vol des emplois de nos membres pour des travailleurs étrangers à l'usine. Ce vol constitue toutefois une provocation si violente que la compagnie risque ainsi de subir en retour des violences semblables. Le Conseil Central ne prend pas la responsabilité des incidents qui pourraient résulter de la récente décision patronale. Le Syndicalisme assure la discipline dans les conflits de travail mais n'est pas toujours en état de contenir les réactions spontanées des travailleurs individuels qu'on dépose malhonnêtement de leur gagne-pain.

4°—Il n'est pas inutile de remarquer encore que la compagnie devra, pour arriver à ses fins, dépenser ainsi plus d'argent que ne lui coûteraient les augmentations réclamées par les ouvriers. On ne déplace pas, à effet, plusieurs centaines de familles, sans encourir des frais considérables. On peut en effet déduire des textes de la compagnie à ce sujet qu'elle songe à importer des travailleurs d'autres provinces, ce qui implique des distances à franchir.

Les travailleuses ...

(Suite de la page 6)

qu'elles préfèrent souvent endurer sans récrimination les injustices. Tous les organisateurs qui ont fait de la sollicitation auprès des travailleuses sont unanimes à dire qu'ils doivent répondre à des objections tout à fait différentes que celles qui leurs sont apportées par les travailleurs.

Le syndicalisme sera d'autant plus fort:

1.) Si les femmes prennent conscience de leurs problèmes et si elles comprennent que le syndicalisme est l'instrument pour les solutionner;

2.) Si les hommes se gagnent la confiance des travailleuses en reconnaissant leurs problèmes, en se sentant solidaires d'elles et en cherchant, en les aidant à trouver des éléments de solutions."

Ceux et celles qui ont des idées sur le sujet peuvent nous les envoyer, nous les compilerons et les ferons paraître.

Renée GEOFFROY.



Photo shows S. Ted Payne, vice-president Federation of Metallurgy (C.C.C.L.) reading the arbitration decision to the membership. On the right Y. Goudreault, president of the National Union of Vickers employees and M. Dubord, secretary.

EN 1955

La Consolidated fait 25.1 p. 100 de plus en profit

Les choses ne vont pas trop mal pour la Consolidated Paper. C'est du moins ce qui ressort d'une nouvelle du Financial Post en date du 30 juillet 1955.

Le Financial Post se réjouit de voir que plusieurs entreprises ont réalisé au cours de la première moitié de 1955 plus de profits que durant la même période l'an dernier.

Parmi ces entreprises prospères, on remarque la Consolidated Paper qui est actuellement en négociations avec nos syndicats à Port-Alfred et qui a fait appel à la Police provinciale à Grand'Mère pour mieux protéger ses intérêts.

La Consolidated Paper avait réalisé durant le premier semestre de 1954 \$5,436,452.00 en profits; cette année, durant la même période, elle a réalisé \$6,798,352.00, soit une augmentation de 25.1 p. 100 sur l'année précédente.

Une compagnie, qui augmente ses profits de 25 p. 100, est certainement capable d'offrir en négociations un petit peu plus que le 5 p. 100 accepté par les unions internationales. D'après ces chiffres, il n'est pas nécessaire pour la prospérité de l'entreprise de faire travailler ses employés le dimanche.

Nos syndicats ont donc raison de ne pas se contenter du petit 5 p. 100 offert par la compagnie et de refuser de travailler le dimanche.

Pique-nique pour les enfants des syndiqués à l'Île Ste-Hélène

Les Dames Auxiliaires des Syndicats Nationaux de Montréal sont actuellement à compléter les préparatifs d'un pique-nique pour tous les enfants des membres des syndicats affiliés de la région de Montréal.

Ce pique-nique aura lieu le mardi, 16 août courant à l'Île Ste-Hélène si la température le permet; en cas de mauvais temps, la fête aura lieu au même endroit le lendemain ou le premier jour de belle température après cette date.

Le transport des enfants des syndiqués se fera gratuitement par autobus et les mères qui veulent accompagner leurs enfants sont les bienvenues. Il y aura divertissements de toutes

sortes: courses, sauts à la corde, etc. et de nombreux prix seront distribués aux gagnants.

Les syndicats peuvent se procurer des billets pour les remettre à leurs membres ou bien les syndiqués peuvent eux-mêmes faire la demande pour le nombre de billets nécessaires pour leur famille. Afin d'être capable de procurer le transport nécessaire, toutes les demandes de billets devraient être faites d'ici au 12 août

On peut demander des billets en communiquant par téléphone avec Mme Noëlla Bouchard, RE. 3-0188; Mme Louise Marcell, OR. 3-3597; Mlle Lucille Hérard, OR. 4-4714 ou au Conseil Central de Montréal LA. 4-3694.

ERRATUM

M. Gérard Poitras, agent d'affaires du Syndicat national des Travailleurs du Carton de Montréal nous prie de corriger deux erreurs qui s'étaient glissées dans notre compte-rendu de la semaine dernière au sujet de la convention signée avec la Standard Paper Box.

Tout d'abord, la réduction de la semaine de travail de 50 heures à 45 heures s'est effectuée sans la pleine compensation. Toutefois, il est bon de rappeler que si la convention précédente indiquait une semaine de travail de 50 heures, les heures travaillées étaient effectivement moindres.

Par ailleurs, les travailleurs, selon leur catégorie, ont reçu des augmentations de salaire variant entre 5 et 20 cents l'heure.

St-Bruno

Les séances d'arbitrage sur la convention collective entre la Chaîne coopérative du Saguenay et le Syndicat des Employés de la Chaîne coopérative du Saguenay se poursuivent.

Le 18 juillet, le syndicat a continué de soumettre sa preuve au tribunal et il a terminé le jour même. Le tribunal a ajourné ses séances à lundi le 25, pour entendre la partie patronale. D'autres séances auront lieu subséquemment pour permettre à la Chaîne coopérative de terminer sa preuve.

Les séances d'arbitrage sont publiques et elles ont lieu à la salle paroissiale de St-Bruno.



Organe officiel de la Confédération des Travailleurs catholiques du Canada (CTCC)

Paraît tous les vendredis

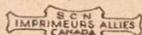
Directeur: GERARD PELLETIER

Rédacteur: FERNAND BOURRET

Bureaux: 8227 boul. St-Laurent, Montréal • Tél.: VE. 3701

Abonnement: un an, \$1.50 le numéro: 5 cents.

Publié par la Confédération des Travailleurs catholiques du Canada (CTCC) et imprimé par "Le Droit", 375, rue Rideau, Ottawa.



Autorisé comme envoi postal de la deuxième classe. Ministère des Postes, Ottawa

Vickers Workers Reject Arbitration Decision

Determine to Secure Just Rights

By an unanimous vote taken at a special membership meeting, called and held in their union hall last Thursday night, the workers of the National Union of Employees of Canadian Vickers Limited (C.C.C.L.) rejected the recommendations of an arbitration tribunal, and demanded that their negotiators meet with company representatives in post-arbitral negotiations.

LENGTHY PROCEEDINGS

Nomination of the president of the arbitration board dates back to August 11 1954 and arbitration proceedings were terminated at the end of December 1954, which ably proves that great patience was shown by the union and its members, who, at least, had always expected a satisfactory solution to their dispute with the company.

To sum up, the greater number of union demands were rejected by the president of the tribunal, Judge Rene Lippe and the patronal arbiters, Lawyer John Bumbray and Jean Paul Cardinal. During the course of arbitration lawyer Bumbray, halted proceedings by taking a trip to Europe which created another delay while the company secured a replacement to act as their legal adviser.

UNION SECURITY

The dispute centered around 17 clauses of the collective labor agreement. In some of these clauses, the arbiters report, including the union's legal representative, Merrill Desaulniers, agreed with the tribunal president and patronal representative, while on others the disagreement was complete between the three arbiters.

In regard to the question of retroactivity—the company's spokesman and the president of the board rejected the union's demands for a union shop and the

Rand system, using the pretext that this clause would be illegal in view of the labor laws.

But the union lawyer differed, claiming that it is no more illegal to oblige an employee to join a union, than it is to compel a worker to join an hospitalization plan, as is the case of a new employee being hired by Canadian Vickers Limited.

At this point the arbiters recommended that the company furnish the union with a complete list of all employees covered by the union contract as well as a list of newly-hired workers and those leaving the company's employ and those who are transferred from one job to another. This latter recommendation was accepted by the membership at Thursday night's meeting.

HOURS OF WORK

The tribunal president and company spokesman rejected the union's demand for the reduction of weekly working hours from 45 to 42½, with same take-home pay. The company's reason for rejection was explained by the fact that the Engineering Department, who are covered by a contract with the International Unions work 45 hours a week.

In regard to this company claim, Vickers is playing a game of hide and seek by stating "the International Union members work 45 hours a week, and we cannot have others working less hours". And later they say to the International Unions "the C.C.C.L. Union is working a 45-hour week, which makes it impossible to reduce your working hours". In the minority report the union representative was in favor of the reduced working hours, especially in the shipyards, as an aid to relieve unemployment. And it is also notable that the contract signed with Sorel shipyards gives these workers a reduction of weekly work hours from 48 to 42½ with full compensation.

Agreement was reached by all parties, on the arbitration board's recommendation that double-time be paid after 14 hours worked during a day, excluding trial runs and repair work.

The union is sticking to its original demand relating to the clause covering trial runs which would give the workers time and one half for all hours worked on Saturday and Sunday during a trial run.

VACATIONS

Union demands also called for three weeks paid vacations for



Part of the tremendous crowd of members of the National Union of Vickers employees (C.C.C.L.) attending last Thursday's meeting held in their Union Hall. Other photos p. 5 and 7.

workers with 15 or more years service. This benefit is in force in Sorel shipyards and is unanimously recommended in arbitration proceedings at Lauzon, where employees are asking for an additional 5 cents an hour when called upon to perform dirty work.

SENIORITY

The seniority clause, unanimously recommended by all parties was a victory for Canadian Vickers employees. The decision agrees that in all lay-offs, seniority be respected. In the case of transfers due to a lay-off the tribunal also recommended unanimously that seniority be respected. Finally a minority recommendation calls for equalization of competence when a lay-off occurs, seniority must be followed. The union accepted this decision and added an addition be made which would give officers and delegates in a department preferential seniority.

MONTREAL

Union Signs Contract With Standard Paper Box

Business Agent Gerard Poitras of the National Union of Corrugated Carton Workers (C.C.C.L.) has advised "Le Travail" that a labor agreement has been signed with the Standard Paper Box Company of Montreal which awards the workers some very outstanding benefits.

Salary increases of from 5 cents to 20 cents an hour

have been obtained with retroactivity from May 6, 1955.

The employees will also enjoy a reduction in work-week hours from 50 to 45 hours a week, and eight paid holidays.

The contract also contains a clause changing the probation period from 90 to 60 days and an amended clause relative to vacations. Henceforth all employees with 15

PAID HOLIDAYS

A majority decision recommended the granting of two additional paid holidays, which was approved by the patronal arbiter even considering that two extra paid holidays were agreed upon by Vickers and the International Unions.

SALARIES

With full compensation, the union is asking for salary increases around 20c an hour. There are three decisions rendered on the wage increase issue: the president of the board recommends a 5-cent hourly increase with retroactivity of 4 cents to employees with service of 4½ months previous to the signing of the agreement and 5 cents to workers with previous seniority to the 4½ month period.

The company offered 3 cents an hour retroactive to February 1, 1955. The union's legal representative Lawyer Desaulniers asked for the reduction of work-week hours and full compensation and

an 8 cent an hour boost which would place these marine workers on a level with members of the International Unions in Vickers.

The membership, at the special meeting decided to hold tight for a salary increase of 8 cents an hour which would maintain the differential of 5 cents that exists in the shipyards at Sorel and Lauzon. The Sorel contract was recently signed for a 3-cent an hour increase with full compensation for reduced working hours.

The present post-arbitral negotiations in Lauzon call for the same conditions as those existing in Sorel shipyards.

The same consideration for Vicker's employees is asked as the other workers are enjoying in the other two yards.

The 8-cents an hour salary boost, with reduction of working hours and full take-home pay would help to remedy these irregularities and injustices.

